

TESTO VIGENTE	TESTO MODIFICATO (parti modificate in grassetto da approvare)
ART.16 MODALITA' E CRITERI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO L'assegnazione dell'incarico di Responsabile è temporanea e revocabile. I Responsabili dei settori sono nominati dal Sindaco con provvedimento motivato, nel rispetto dell'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e delle regole di cui al CCNL di comparto, tenendo conto, rispetto alle funzioni ed alle attività da svolgere, dei seguenti elementi: a. la natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare; b. i requisiti culturali; c. le attitudini e le capacità professionali; d. l'esperienza professionale acquisita. Al personale individuato come titolare delle posizioni organizzative spettano la retribuzione di posizione e quella di risultato di cui al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. L'ente approva, previa concertazione, la metodologia di pesatura delle posizioni organizzative per l'assegnazione della retribuzione di posizione e di risultato Il provvedimento di nomina deve anche indicare l'incaricato per la sostituzione del Responsabile del settore in caso di assenza o impedimento temporanei.	ART.16 MODALITA' E CRITERI PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO In conformità all'art. 17, comma 1 del CCNL del comparto Funzioni locali del 2018, nel Comune di Maltignano, in quanto ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili dei settori di cui ai precedenti artt. 6 e 13, in quanto strutture apicali, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13 dello stesso CCNL. In relazione al comma precedente, a ciascun dipendente a cui sia conferito l'incarico di responsabilità di un settore è riconosciuta l'attribuzione della posizione organizzativa il cui valore economico sarà determinato dal sistema di graduazione vigente nell'ente. L'attribuzione dell'incarico di responsabilità, in conformità con l'articolo 109, comma 2, del decreto legislativo 267/2000, è disposta con provvedimento motivato del sindaco, ai dipendenti, anche a tempo determinato, appartenenti alla categoria D. Ai fini del conferimento, il Sindaco individuerà i soggetti che riterrà idonei prendendo in esame tutti i dipendenti appartenenti alla categoria D che, a qualunque titolo, prestino servizio presso l'Ente, motivando la scelta operata, con riferimento ai seguenti criteri: a. Anzianità di servizio nel settore che si intende attribuire o nelle funzioni che si intendono assegnare, anche con riferimento alle modalità manifestate nell'espletamento del servizio riguardo l'assenza di problematicità o eventuale cause di demerito. b. Valutazione conseguita nell'ultimo triennio c. Eventuali procedimenti disciplinari d. Professionalità e competenza, espressa mediante il possesso di specifici titoli di studio richiesti dalla posizione che si intende attribuire o da esperienza settoriale e. Capacità di direzione e integrazione organizzativa, espressa mediante l'assenza di situazioni di contenzioso o di conflitto interpersonale. Al personale individuato come titolare delle posizioni organizzative spettano la retribuzione di posizione e quella di risultato di cui al vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. L'ente approva, la metodologia di pesatura delle posizioni organizzative per l'assegnazione della retribuzione di posizione e di risultato

	Il provvedimento di nomina deve anche indicare l'incaricato per la sostituzione del Responsabile del settore in caso di assenza o impedimento temporanei.
ART.19 DURATA E REVOCA DELL'INCARICO L'incarico di Responsabile è conferito a tempo determinato, di durata comunque non superiore a quella del mandato del Sindaco. Nel caso di mancata indicazione del termine, l'incarico si intende conferito fino al termine del mandato elettivo del Sindaco. L'incarico è prorogato di diritto, all'atto della naturale scadenza, fino a quando non intervenga la nuova nomina. L'incarico può essere revocato, con provvedimento motivato del Sindaco: • per inosservanza delle direttive del Sindaco; • per inosservanza delle direttive dell'Assessore di riferimento; • per inosservanza delle direttive del Segretario comunale/Direttore generale; • in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati nel piano delle risorse, al termine di ciascun anno finanziario; • per responsabilità grave o reiterata. • negli altri casi disciplinati dal contratto collettivo di lavoro. • nei casi previsti dall'art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001 L'incarico, prima della naturale scadenza, può essere modificato quando, per esigenze di carattere funzionale ed organizzativo, si intenda diversamente articolare i servizi.	ART.19 DURATA E REVOCA DELL'INCARICO L'incarico di responsabilità gestionale del settore comunale è conferito a tempo determinato, di durata comunque non superiore a quella residua del mandato del Sindaco. Ai titolari di posizione organizzativa non è riconosciuto alcun diritto al rinnovo dell'incarico oltre la scadenza indicata nell'atto di conferimento. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere rinnovati, senza alcun limite, nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali e di quanto previsto nel presente regolamento. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato del Sindaco, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale con il procedimento previsto nel comma 4, articolo 14 del CCNL nonché nei casi previsti dall' art. 35 bis del D.Lgs. n. 165/2001. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi per le posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di valutazione di cui al successivo art. 25, in base al sistema a tal fine adottato dall' Ente La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione, sia di posizione che di risultato.
ART.20 SOSTITUZIONE DEL RESPONSABILE La responsabilità del Settore in caso di vacanza o di assenza del titolare, può essere assegnata "ad interim", per un periodo di tempo determinato, eventualmente rinnovabile, ad altro personale di pari categoria, con disposizione del Sindaco. In caso di vacanza o di assenza del Responsabile, l'incarico può essere assegnato, previo conferimento di mansioni superiori, a dipendenti di categoria immediatamente inferiore con l'osservanza delle condizioni e modalità previste dalla normativa vigente in materia o temporaneamente a componenti della Giunta Comunale. Qualora non sia possibile procedere alla sostituzione dei Responsabili secondo le modalità previste dai precedenti commi, né sia stato stipulato apposito contratto a tempo determinato, le funzioni sono di diritto svolte dal Segretario comunale.	ART.20 SOSTITUZIONE DEL RESPONSABILE La responsabilità del Settore in caso di vacanza o di assenza del titolare, può essere assegnata "ad interim", per un periodo di tempo determinato, eventualmente rinnovabile, ad altro personale di pari categoria, con disposizione del Sindaco, fatto salvo quanto previsto dal precedente art. 17. Ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

	E' possibile avvalersi di questa particolare facoltà, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. in tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito. Qualora non sia possibile procedere alla sostituzione dei Responsabili secondo le modalità previste dai precedenti commi, né sia stato stipulato apposito contratto a tempo determinato, le funzioni sono di diritto svolte dal Segretario comunale. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura, può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, la Giunta Comunale tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.
ART.25 NUCLEO DI VALUTAZIONE Per la valutazione dell'attività svolta e dei risultati raggiunti dai Responsabili dei settori l'Amministrazione si avvale di un apposito Nucleo di valutazione, anche eventualmente costituito in forma associata con altri enti. Il Nucleo è nominato dalla Giunta comunale, che determina altresì la quantificazione del compenso da corrispondere. La durata del Nucleo non può essere comunque superiore a quella del mandato del Sindaco. Il nucleo di valutazione, qualora non sia possibile il ricorso a forme associative, è istituito con delibera di giunta e deve possedere una composizione mista interna-esterna ed è costituito da almeno due membri. I membri del Nucleo di valutazione sono nominati con incarico dal Sindaco. Per la valutazione del Segretario Comunale, il nucleo di valutazione è costituito dal Sindaco del Comune di Maltignano o suo delegato e dai Sindaci, o loro delegati, degli altri comuni convenzionati con Maltignano per l'esercizio delle funzioni di segreteria. Il Nucleo di valutazione opera in posizione di piena autonomia e risponde direttamente agli organi politici. Per lo svolgimento delle proprie funzioni il Nucleo può acquisire documentazione amministrativa e richiedere informazioni e relazioni ai diversi uffici.	ART.25 NUCLEO DI VALUTAZIONE Per la valutazione dell'attività svolta e dei risultati raggiunti dai Responsabili dei settori l'Amministrazione si avvale di un apposito Nucleo di valutazione, anche eventualmente costituito in forma associata con altri enti. Il Nucleo è istituito dalla Giunta comunale, che determina altresì la quantificazione del compenso da corrispondere. La durata del Nucleo non può essere comunque superiore a quella del mandato del Sindaco. Il nucleo di valutazione, qualora non sia possibile il ricorso a forme associative, è istituito con delibera di giunta e può essere monocratico. Il Nucleo di valutazione opera in posizione di piena autonomia e risponde direttamente agli organi politici. Per lo svolgimento delle proprie funzioni il Nucleo può acquisire documentazione amministrativa e richiedere informazioni e relazioni ai diversi uffici. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi per le posizioni organizzative sono soggetti a valutazione annuale da parte del Nucleo di valutazione in base al sistema a tal fine adottato dall' Ente Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare della posizione organizzativa secondo

	quanto previsto dal Contratto collettivo Nazionale di lavoro – Funzioni Locali. In caso di valutazione non positiva l'Ente, prima della sua formalizzazione, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche con l'eventuale assistenza dell'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
ART. 25 TER: CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi: a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati e dei rispettivi indicatori; b) collegamento tra obiettivi e risorse; c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale; e) rendicontazione dei risultati agli organi politico amministrativi, e ai soggetti esterni attraverso la pubblicazione su apposito sito dell'ente. Gli obiettivi sono programmati e definiti prima dell'esercizio dalla Giunta Comunale di concerto con i Responsabili di Settore. Il nucleo di valutazione, con il supporto dei responsabili dei settori, verifica l'andamento della performance rispetto agli obiettivi durante il periodo di riferimento e propone se necessario interventi correttivi. La Giunta Comunale valuta annualmente la performance organizzativa e individuale. A Tal fine adotta con apposito provvedimento il sistema di misurazione e valutazione predisposto dal nucleo di valutazione di cui all'art. 25. A tal fine quest'ultimo, senza maggiori oneri per la finanza pubblica, redige annualmente: a) entro il 31 gennaio un documento denominato piano degli obiettivi che individua e definisce gli obiettivi, le risorse e gli indicatori per la misurazione della performance; b) entro il 30 giugno la relazione sulla performance che evidenzia a consuntivo i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti. Ambedue i documenti devono essere pubblicati sull'apposito sito istituzionale dell'Ente.	ART. 25 TER: CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi: a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati e dei rispettivi indicatori; b) collegamento tra obiettivi e risorse; c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale; e) rendicontazione dei risultati agli organi politico amministrativi, e ai soggetti esterni attraverso la pubblicazione su apposito sito dell'ente. Gli obiettivi sono programmati e definiti prima dell'esercizio dalla Giunta Comunale di concerto con i Responsabili di Settore. Il nucleo di valutazione, con il supporto dei responsabili dei settori, verifica l'andamento della performance rispetto agli obiettivi durante il periodo di riferimento e propone se necessario interventi correttivi. La Giunta Comunale valuta annualmente la performance organizzativa e individuale. A Tal fine adotta con apposito provvedimento il sistema di misurazione e valutazione predisposto dal nucleo di valutazione di cui all'art. 25. A tal fine quest'ultimo, senza maggiori oneri per la finanza pubblica, redige annualmente: c) entro 20 giorni dall' approvazione del bilancio di previsione un documento denominato piano degli obiettivi che individua e definisce gli obiettivi, le risorse e gli indicatori per la misurazione della performance; d) entro il 30 giugno la relazione sulla performance che evidenzia a consuntivo i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti. Ambedue i documenti devono essere pubblicati sull'apposito sito istituzionale dell'Ente.